



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah “Ada hubungan negatif antara konflik interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara 5 Sei Galuh”. Hal ini berarti semakin rendah konflik interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Sebaliknya, semakin tinggi konflik interpersonal, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara 5 Sei Galuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah:

1. PT Perkebunan Nusantara 5 Sei Galuh

Saran kepada pimpinan PT. Perkebunan Nusantara 5 Sei Galuh agar mempertahankan kondisi konflik interpersonal yang rendah atau semakin meminimalisirkan konflik interpersonal antara karyawan dengan mengkaji indikator konflik interpersonal, seperti *an expressed struggle*, *interdependence*, *perceived incompatible goal*, *perceived scarce resources* dan *interference*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Peneliti Selanjutnya

Dari penelitian ini diketahui bahwa konflik interpersonal mempunyai korelasi dengan kepuasan kerja. Namun, besarnya sumbangsih hanya 5,8%. Hal ini menandakan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh sebab itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya, yang tertarik dengan tema yang sama bisa menggunakan variabel lain seperti kinerja, motivasi, gaji, promosi, supervisi, tunjangan, dan sifat pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena menimbang ada variabel lain selain konflik interpersonal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.